

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Motivasi Kerja

Menurut Khaliq Ahmad, seorang muslim harus meyakini bahwa apapun kegiatan/ pekerjaan yang dilakukan secara ikhlas dan semata-mata dilakukan untuk mendapat ridho Allah, akan mendapatkan balasan yang tepat. Sehingga seberapa besar upah yang di dapatkan tidak terlalu di permasalahan.<sup>1</sup> Hal ini lah yang menjadi salah satu motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan tujuan tidak hanya materi saja, namun bisa yang lainnya.

##### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut bahasa motivasi berasal dari bahasa Latin *'moreve'* yang ber-arti dorongan untuk melakukan sesuatu dari dalam diri. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Sedangkan menurut para ahli sebagaimana dikutip dalam Soekidjo Notoatmojo, motivasi adalah:<sup>2</sup>

- a. Terry G, motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan-perbuatan.
- b. Knootz, dorongan dan usaha untuk mendapatkan tujuan tertentu

Berdasarkan definisi di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi adalah penggerak/dorongan dari dalam diri seorang individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Bisa dikatakan bahwa

---

<sup>1</sup> Khaliq Ahmad, *Management From Islamic Perspective Principles And Practices. Edisi Kedua*, (International Islamic University Malaysia: Research Center, 2007), hal. 197

<sup>2</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: 2009), hal. 114

motivasi merupakan alasan seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhannya.<sup>3</sup> Motivasi kerja sangat penting bagi produktivitas perusahaan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, peluang perusahaan untuk mencapai keberhasilan juga besar. Dan dengan pemberian motivasi kerja yang tepat, karyawan akan terdorong untuk melakukan tugas dan tanggungjawabnya dengan semaksimal mungkin, sehingga tujuan perusahaan tercapai.

## 2. Tujuan Motivasi Kerja

Dalam rangka pengembangan organisasi, motivasi memiliki maksud dan tujuan sebagai berikut.<sup>4</sup>

- a. Meningkatkan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan kepuasan kerja yang akan berdampak pada kinerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Meningkatkan loyalitas dan integritas karyawan
- e. Meningkatkan kedisiplinan
- f. Meningkatkan kehadiran kerja karyawan

## 3. Prinsip Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Busro, prinsip motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut.<sup>5</sup>

- a. Prinsip Partisipasi

---

<sup>3</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: 2009), hal. 114-115

<sup>4</sup> Malayu Hasibuan S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), hal.99

<sup>5</sup> Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenada Media, 2018), hal. 96

Memberikan peluang kepada karyawan untuk ikut berpartisipasi dalam penentuan tujuan yang akan dicapai. Hal ini dapat digunakan sebagai upaya untuk memotivasi kerja karyawan.

b. Prinsip Komunikasi

Dengan adanya komunikasi organisasi yang baik antara pimpinan dan karyawan mengenai kebutuhan organisasi, akan sangat membantu karyawan untuk bekerja dengan mudah. Hal ini akan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat.

c. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pengakuan usaha karyawan oleh pimpinan mengenai andil karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi dapat memotivasi kerja karyawannya.

d. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemberian wewenang dari pimpinan kepada karyawan untuk mengambil keputusan sendiri sesuai tanggungjawabnya guna kepentingan organisasi akan membuat karyawan yang bersangkutan merasa di percayai oleh pimpinan, sehingga termotivasi untuk bekerja lebih baik.

e. Prinsip Memberi Perhatian

Pemberian perhatian kepada kebutuhan karyawan oleh pimpinan akan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik.

#### 4. Motivasi Kerja Dalam Islam

Motivasi merupakan sebuah pendorong untuk seseorang dalam melakukan suatu kegiatan. Dalam Islam, motivasi adalah bentuk perwujudan amanah dari Allah SWT. Dalam hal ini motivasi memiliki dua sifat, yakni horizontal dan vertikal. Motivasi horizontal digunakan untuk mencari dan mendapat manfaat bagi diri sendiri dan orang lain yang berasal dari dorongan diri sendiri. Kemudian motivasi vertikal adalah dorongan untuk melakukan suatu kegiatan yang tanggung jawabnya langsung kepada Allah SWT sehingga akan bernilai ibadah. Motivasi prespektif Islam menjadi semangat dari dalam diri karyawan untuk, membagkitkan, mendorong dan mengarahkan perilaku untuk mencapai target lembaga. Motivasi yang baik akan menghasilkan tujuan yang baik, tujuan yang baik akan mendapatkan ridho Allah SWT.

Menurut Khaliq Ahmad dalam artikelnya yang berjudul *Management From Islamic Prespective Principles and Practices*, motivasi yang mempengaruhi seorang muslim terbagi menjadi lima faktor, sebagai berikut.<sup>6</sup>

##### a. Kebutuhan (*The Needs Theory*)

Seorang Muslim tidak hanya memikirkan seberapa besar imbalan upah atau gaji yang didapat dari suatu urusan yang dikerjakannya.

Seorang muslim meyakini bahwa balasan merupakan sesuatu hal yang

---

<sup>6</sup> Khaliq Ahmad, *Management From Islamic Prespective Principles And Practices. Edisi Kedua*, (International Islamic University Malaysia: Research Center, 2007), hal. 197-198

wajar dan Allah pasti akan memberikan dalam jumlah yang lebih besar asalkan dilakukan semata-mata untuk mendapat ridho Allah.

b. Naluri Untuk Berperilaku (*Instincts And Innate Biological Determinants For Behaviour*)

Manusia berhak untuk memilih tindakan atau pekerjaan yang diinginkannya. Dalam Islam, setiap tindakan yang dilakukan akan mendapatkan balasan yang sesuai. Tindakan baik yang dilakukan oleh seorang muslim dipengaruhi oleh keyakinan yang besar terhadap apa yang dijanjikan-Nya kepada mereka. Allah SWT memberikan balasan yang setimpal terhadap apa yang telah diperbuat hamba-Nya. Kebaikan sekecil apapun, Allah SWT akan memberikan balasan yang sesuai, begitu juga sebaliknya.

c. *Incentives (External Stimuli)*

Pengaruh internal dan eksternal sangat berperan dalam memotivasi tindakan yang dilakukan seseorang. Eksternal stimuli berupa penghargaan atau hukuman yang mempunyai dorongan kuat dalam memotivasi seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang dia lakukan. Hal itu disebabkan karena pada dasarnya segala sesuatu dihargai dari apa yang ada di baliknya atau niat.

d. *Commitment (Ikhlas)*

Motivasi bisa menjadi sesuatu yang bersifat intrinsik (memotivasi diri sendiri), bersifat ekstrinsik (berupa penghargaan) atau bereaksi (hal yang tidak nyata dan sementara). Motivasi yang berasal dari dalam diri

akan mempengaruhi dan memanipulasi apa yang berasal dari eksternal. *Commitment* sangat kuat memainkan *inner human*. Keinginan manusia untuk memimpin, mengontrol, berani mengambil resiko, dan sifat lainnya yang berasal dari lingkungan adalah motivasi yang sangat besar dalam diri manusia. Aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi dalam muslim, yaitu *sharafat* (rasa kehilangan muka, malu kepada diri sendiri dan keluarga), *thawab* (penghargaan untuk sekarang dan mendatang), *karam* (generasi), dan *wafa* (pemenuhan).

e. Kepribadian (*Motivated Personality*).

Motivasi personal dibedakan menjadi tiga bagian, yaitu; *Nafs Ammarah*, adalah sesuatu yang sangat negatif mempengaruhi tindakan seseorang. *Nafs Lawwamah*, adalah motivasi positif seperti mau mengambil kesempatan dalam bekerja untuk belajar dan mengembangkan diri. *Nafs Mutmainnah*, adalah motivasi yang berasal dari rasa tanggung jawab terhadap Allah SWT.

## **B. Penghimpunan Dana Zakat, Infaq, dan Shodaqoh**

Penghimpunan dana dapat diartikan sebagai kegiatan menghimpun atau menggalang dana zakat, infaq dan sadaqah serta sumber daya lainnya dari masyarakat baik individu, kelompok, organisasi dan perusahaan yang akan disalurkan dan didayagunakan untuk mustahik.<sup>7</sup> Penghimpunan dana dapat pula diartikan sebagai proses mempengaruhi masyarakat baik perseorangan atau perwakilan masyarakat maupun lembaga agar menyalurkan dananya

---

<sup>7</sup> <http://Materikessos.Blogspot.Com/2014/12/Mopk2-Fundraising.html>. Diakses Tanggal 24 September 2022

kepada sebuah organisasi.<sup>8</sup> Kebijakan dari aktivitas penghimpunan mencakup jenis serta cara dana yang diterima. Organisasi pengelola zakat harus menentukan jenis dana yang akan diterima, karena setiap dana mempunyai karakteristik dan kosekuensi pengendalian yang berbeda.<sup>9</sup>

Kegiatan *fundraising* memiliki setidaknya 5 (lima) tujuan pokok, diantaranya adalah sebagai berikut.<sup>10</sup>

1. Menghimpun Dana Dari Donatur, sebuah lembaga zakat yang dalam kegiatan penghimpunan tidak dapat menghasilkan dana maka kegiatan penghimpunan tersebut dapat dikatakan gagal. Sehingga bisa dikatakan hal ini merupakan tujuan dari penghimpunan yang mendasar.
2. Menghimpun Donatur (muzaki), sebuah lembaga zakat yang melakukan kegiatan penghimpunan harus dapat menambah jumlah donaturnya (muzaki) agar dana yang didapat dari muzaki dapat disalurkan kepada para mustahik.
3. Menghimpun Sukarelawan dan Pendukung, sebuah kelompok yang ingin membantu mustahik, namun mereka tidak memiliki kemampuan untuk memberikan sesuatu (dana) sebagai donasi. Mereka dapat membantu dengan menjadi sukarelawan dan pendukung lembaga zakat meski tidak menjadi donatur.

---

<sup>8</sup> April Purwanto, *Manajemen Frundaising Bagi Organisasi Pengelola Zakat*,(Yogayakarta: Sukses 2009), hal.12

<sup>9</sup> Kementrian Agama RI Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam Direktorat *Pemberdayaan Zakat, Manajemen Pengelolaan Zakat*,(Jakarta: Kementrian Agama, 2015), hal. 74

<sup>10</sup> Direktorat Pemberdayaan Zakat, *Panduan Organisasi Pengelola Zakat* (Jakarta : Departemen Agama Republik Indonesia. 2009), hal. 21.

4. Membangun Citra Lembaga, kegiatan penghimpunan oleh sebuah lembaga zakat, baik secara langsung maupun tidak langsung akan dapat membentuk citra dari lembaga itu sendiri.
5. Memuaskan Donatur, kegiatan penghimpunan dana zakat, infaq, dan shadaqah dari lembaga zakat memiliki berbagai macam variasi dalam program kegiatan tersebut. Variasi tersebut harus dapat memuaskan donatur, karena jika donatur puas maka mereka akan mengulangi lagi untuk mendonasikan dananya

Tujuan tersebut dapat dicapai oleh setiap lembaga zakat dengan menggunakan metode yang sesuai Metode ini dibagi menjadi dua jenis, yakni metode langsung (*direct fundraising*) dan metode tidak langsung (*indirect fundraising*).<sup>11</sup>

1. Metode Langsung (*Direct Fundraising*), adalah metode yang menggunakan cara-cara yang melibatkan partisipasi muzaki secara langsung, yaitu bentuk kegiatan penghimpunan yang proses interaksi dan daya akomodasi terhadap respon donatur bisa langsung dilakukan. Dengan metode ini apabila ada donatur yang ingin mendonasikan sebagian hartanya setelah mendapatkan informasi maka segera dapat dilakukan dengan mudah karena semua kelengkapan yang diperlukan untuk melakukan donasi sudah tersedia.
2. Metode Tidak Langsung (*Indirect Fundraising*), adalah metode yang menggunakan cara-cara yang tidak melibatkan partisipasi muzaki secara langsung. Metode ini tidak dilakukan dengan memberikan daya akomodasi

---

<sup>11</sup> Direktorat Pemberdayaan Zakat, *Panduan Organisasi Pengelola Zakat* (Jakarta : Departemen Agama Republik Indonesia. 2009), hal. 25

langsung terhadap respon muzaki seketika. Metode ini misalnya dilakukan dengan metode promosi yang mengarah pada pembentukan citra lembaga yang kuat, tanpa diarahkan untuk melakukan donasi pada saat itu.

Pada umumnya sebuah lembaga melakukan kedua metode tersebut. Metode penghimpunan langsung diperlukan karena tanpa metode tersebut donatur akan merasa kesulitan untuk mendonasikan hartanya. Sedangkan jika semua penghimpunan dilakukan secara langsung, akan tampak kaku dan sangat terbatas untuk lingkungan donatur baru. Kedua metode di atas dapat digunakan secara fleksibel dan seluruh lembaga zakat harus mampu dalam mengkombinasikan kedua metode tersebut.

Dalam penghimpunan dana ZIS juga diperlukan sebuah motivasi dari para penghimpun zakat, seperti dukungan atasan dan partner kerja akan menimbulkan pengaruh terhadap semangat dari anggotanya, kecakapan personal yang dimiliki oleh anggota akan memberikan semangat tersendiri karena mampu dalam memecahkan tantangan dan masalah di lapangan, kompensasi juga diperlukan untuk menambah motivasi pekerja yang dapat dilihat melalui tingkat keberhasilan dari anggotanya dalam memenuhi target dan tujuan yang telah ditetapkan, dalam menghimpun dana zakat juga diperlukan tanggapan dari muzaki terhadap kinerja amil zakat yang akan berpengaruh terhadap naik turunnya semangat relawan amil zakat dari lembaga pengelola zakat.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Revi Hayati, *Efektivitas Penghimpunan Dana Zakat, Infak, dan Shadaqah Pada Program Ramadhan 1440 H* oleh Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Padang, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, Vol. 7, No.03, 2021, hal. 1825